

翻 訳

社会科学における理論の応用 —レスリスバーガー稿「知っていることの応用の問題」(1949)の翻訳—

杉 山 三七男

1. 緒言
2. 翻訳：「知っていることの応用の問題」

1. 緒言

社会科学の研究はどのようにあるべきであろうか。この問題に答えることは非常に困難である。たとえばさまざまな立場があり、そのおのおのがそれなりの理論体系や考え方を有していて、領域全体としての統一性はなく、場合によってはそのおのおのの立場が対立しあっていることもあるのである。しかしそうではあっても、人間関係論にとっては、この問題に対する一応の答えが必要であったのであろう。実際F.J.レスリスバーガーは、1948年の論文¹⁾と1977年の最後の自伝的著作²⁾においてそれを示している。

それでは、どうしてそうする必要があったのであろう。私は、人間関係論の研究を始めた段階で一つのこと気づいた。その当時、経営学ではバーナードの理論やサイモンの理論の研究が盛んに行われていた。それらの理論は高度な体系を有している。それに対して、人間関係論にはそうした体系が存在しない。理論体系があれば、その解釈や部分的な展開もしくは精緻化といった研究が可能となろう。実際、その当時の研究の多くはそうしたものであったように思われる。もちろん、人間関係論は経営学の領域では重要な位置を占めており、そのため多くの人が一応自らの研究対象の一つにそれを加えている。しかし、それらは面接方法の紹介などといったものがほと

んどであり、研究といえるほどのものは無いに等しかった。私自身も、どのように研究すればよいのか分からずしばらくの間当惑していた。レスリスバーガーが社会科学の研究のあり方の全体像を示そうとした理由も、こうした人間関係論の持つ特徴にあったのではなかろうか。

そこで問題となるのが、人間関係論とはどのようなものなのかということである。人間関係論は、ホーソン実験によって一般に知られるようになった。その実験は、確かに初期の段階では実験であったけれども、内容の多くは実験と言うより観察というべきものであった。そうしたことから、最大の成果も実験に関わるものではなく、職場には公式組織だけでなく非公式組織も存在するという観察結果である。

ふつう実験は、仮説を検証するために行う。それを行う場合、物質や動物を対象とした実験であればそれほど問題は生じない。しかし対象が人間である場合、事はそれほど簡単ではない。鳩に餌を与えれば、鳩は与えられた餌に反応する。しかしそれが人間である場合には、何に反応しているのかが不明確なのである。ホーソン実験では、被験者が、休憩時間の導入や軽食の提供あるいは労働時間の短縮などといった実験内容に反応したのではなく、実験者や管理者の意図、注目されていること、特別扱いされていることなどに反応してしまっていた。人間を対象とすると、こうした問題が起こるのである。そこで人間関係論は、人間を対象とした活動すべてに生じる自然発生的な相互作用、その過程で形成され

¹⁾ F.J.Roethlisberger, *Man-in-Organization*. The Belknap Press of Harvard University Press, 1968, p.78.

²⁾ F.J.Roethlisberger, *The Elusive Phenomena*. Harvard University Press, 1977, p.393.

る自然発生的な構造を問題にすることになる。当然それは、職場だけではなく、科学的な調査や研究においても言えることである。そこに、人間関係論の特殊な位置がある。レスリ・スパーガーは、その位置を示すことによって人間関係論の何たるかを示そうとしたのであろう。そこでこの「知っていることの応用の問題」³⁾であるが、これは、まさに人と人との関係の中で理論や知識を活用する場合の問題を扱ったものである。

2. 翻訳：「知っていることの応用の問題」

産業に関連した応用領域にある人々に対し、私自身が大変当惑させられた質問を提示してみたい。社会組織の件で知っていることをビジネスの人間関係上の諸問題を解決するためにどのように応用すればよいのかということに関して、われわれ自身に学んだものがあるとするならばいったい何を学んできたというのであろうか。「われわれ」でもって私は、われわれの中でも「産業における応用人類学」、「産業社会学」、「グループ・ダイナミックス」、「産業における人間関係論」、そして昨今新たに現れてきたものとして「管理社会学」や「カウ社会学」といった多くのラベルが貼られた領域にある人々を指すつもりである。これらのラベルの中には、われわれ自身を選んだものもあれば押しつけられてしまったものもある。だがしかし、われわれとしては寄与してくれるものすべてを歓迎する。

私の思うところ、ラベルや教義やイデオロギー上の学識が多様に異なっているにもかかわらず、以下のことがあるからわれわれは、すべてまとまっていられるのであろう。つまり、(1)実際の現場において作業を行い、人々にとって自然な状況のなかで直接彼らを研究しようとするわれわれに共通した熱烈的な欲求、(2)いかなる犠牲を払ってでも社会組織の問題を研究しようとするわれわれの強い関心、(3)われわれに共通した面接と参加的観察という方法と、しかもその上、定量的であろうと

定性的であろうと、組織において個々の人々の間に見られる諸関係を記述し、理解し、取り扱うのに役立つありとあらゆる方法を喜んで受け入れようとするわれわれの意欲、そして、(4)いかに科学的であろうと定量的であろうと、現に存在する具体的な生の集団あるいは組織において形成されている人々の間の諸関係について何も語るところのない方法もしくはアプローチを受け入れることに対するわれわれの嫌悪感である。同じようにわれわれを一緒にまとめてくれているものとして、(5)「立証のための実験」だけではなく、ジョージ・ホマンズが「明瞭化のための実験」と呼んだものに対してもわれわれが関心を抱いていること、つまり、われわれが到達した直観的洞察を説明し立証するために役立つ概念的定式化はもちろんのこと、われわれがもつ観察や聞き取りのスキルを改善することができるようにしてくれる概念的定式化にも関心を抱いているということが挙げられる。もう一つの結合してくれる要因に、(6)人間を一つの全体として認識し、さらには組織を諸関係の体系として見るわれわれに共通した概念的枠組みがある。

ところが、われわれと一緒に結び合わせてくれているこれらの要因に加え、私は、さらにもう一つ別の要因を見つけている。つまりそれは、(7)ほんの僅かでしかないけれど、自らが知っていることをビジネスの実践的な問題に応用しようとするわれわれ自身に共通した欲求である。私は、われわれの誰もが、後にもっと自信を持って適用することができるようになる原則というものを、体系的な知識といったはるか遠くにある目的を探求しようとするためだけではなく、最初の段階から実践することでもって身につけることはできるし、またそうすべきであると感じているものと確信している。われわれは、自らの方法とアイディアが、相互に矛盾がなく、「壮大な戦略」の一部分を成しており、知識を効果的に蓄積しているわれわれの発展段階にふさわしいものだと思っていただけではなく、これらの同じアイディアと方法が、今ここに適用して実践することのできる有益な道具でもあ

3) F.J.Roethlisberger, *Man-in-Organization*, pp.109-16, 'Problems in Applying What We Know'.

と思っていたのである。1940年代の初期の日々を思い浮かべてみると、このように理論と実践が手に手を取り合って発展していくところそがわれわれの「標語」であった。われわれは、自らのアイディアと方法が、社会科学を統合することに対してと同様に、経営の実践に対しても深遠な示唆を有しているものと思っていたのだ。

この応用の側面を強調した点は、1941年の『応用人類学』の第一号の編集者の声明に現れている。その件を皆さんに思い出していただくために、この編集者が表明していることからいくつか文章を引用させていただこう。『『応用人類学』は、実践的な問題の解決に貢献する論文のみを掲載するつもりである。』…「すべての事例において、研究の実践的な使い方が明確に述べられていなければならないし、方法は、調査結果を応用できるように輪郭が描かれたものでなければならない。』…「はるか以前よりわれわれは、推薦をいただいた方法と、それらを実際に活用した結果がどのようなものであったかを報告してくれている大多数の論文を公にすることはできないものかと思っていた。』…『『応用人類学』は、ただ科学者のためだけでなく、さらには計画を実行に移すことに関心を持っている人々、つまり経営者、心理学者、精神科医、ソーシャル・ワーカーといった、自らの責任として人間関係の諸問題にかかわった行動を起こさなければならないすべての人々のためにもくろまれたものである。』

私は、『応用人類学』がその後号を重ねる中で、この当初の声明に本当に背かぬように続けられて来たかどうかは疑わしいと思っている。私の印象では、研究者が自分自身の推薦したことをどのような形で効果あるものにしたのか、そしてそれらを実際に活用した結果がどのようなものであったのかを示しているような論文などほとんど現れてきていないように思われる。私がこのように見ているのは、単に『応用人類学』に対して批判的だからというのではない。それとは反対に私は、われわれのすべてが、自分が知っていることを応用するという困難な問題に対して、あま

りにも浅薄な言葉の上だけでの解決策をもって「勝負を降りて」しまう傾向を持っているものと考えている。その反面で、自分自身を「まずもって人間関係の配管工事を行い漏れやすい管を修繕している『配管工』のようなものだ」と見ているわれわれには、この日常のありきたりなレベルの窮状というものが、われわれの中でもさらに一層調査を推し進めている同僚にそれほど十分理解してもらっていないと感じられているように私には思われる。どういふものかこの問題は、編集者の声明が示唆しているほど簡単には浮上してこなかった。自分自身が推薦したことを実際に使用した結果についてどういふ言うことができるようになる以前の問題として、われわれは、誰かがそれを効果あるものにしたいと思うようにさせなければならない。そのため、これこそ問題の核心ではないかと私には思われる。

実践家でもある人間関係の達人にとって、何かを推薦することとそれを効果あるものにすることの違いは、実に重要なものなのである。診断して何を行う必要があるのかを突き止めるのは、それ自体一つの問題である。しかし、行う必要があることを本当に人々に実行させるのは、まったく別の問題なのだ。人々が抱えている問題について手助けしたいと思うのは、それ自体が一つの問題である。しかし、人々が皆さんを手助けの源泉として認識し受け入れてくれるようにするのは、まったく別の問題なのだ。人間的な状況を診断するスキルというのは、その状況に深くかかわっている人々にしっかり理解してもらうために必要とされるスキルとまったく同じだというわけではない。話して人々に物事を教えるというのは、人々が自分自身で物事を認識することができるように手助けすることよりも簡単である。しかし、その結果が満足のいくものであることなどめったにない。「人間関係の配管工」にとって、これらの差異はまさに理論上のものなどではない。彼は、ただ危険を覚悟でさえあればそれらを見捨てることもできる。これらの差異は、人間関係の達人と彼が研究している組織との関係、そして人間関係の問題に関して行動を起こす責任を負っ

ている人の中でも経営者と呼ばれる人々との関係がどのようなものなのかという、厄介な問題を惹起させることになる。達人が努力していることの狙いが経営者の行動を変更させるかあるいは修正させることであるような場合が本当によくあるけれど、その時彼は、どのようにして経営者と満足のいく関係を築くのであろうか。人間関係の達人は、単なる抽象的な知識の貯蔵庫にすぎないのであろうか、それとも彼もまた、自らの知識を受け入れてもらうために自分自身でスキルを実践しなければならないのであろうか。

われわれの多くは、組織に赴いて何が問題なのかを理解することができるスキルをしっかりと身につけるようになっていく。われわれの観点と方法をもってすれば、組織に存在する実際の対面的な諸関係の質というものを、そうした諸関係に関してはっきり宣言された言葉の上での方針とは違うものとして区別することは容易である。われわれは、これらの対面的な諸関係の質が、ただ単にマネジメントの方針だけから生じてくるものではないということを悟ることができるし、組織における個々人や諸集団の特質と、それらの次元がどのように管理されているのかに由来していることを確かめることもできる。それぞれの個人や集団は、認知したリアリティに同じように応答しているわけではないし、ある人やある集団にとって重要な物事が、構造上ポジションが異なった他の人や他の集団にとっては重要ではないということも、難なく理解することができる。人々は、自らが認知しているままにリアリティに応答しているのだけれど、組織にいるすべての人がリアリティを同じように認知してそれを共有しているわけではないので、われわれとしては、組織におけるコミュニケーションの問題がどうしても難しいものになってしまうのかを理解することも可能である。われわれは、ある組織において、人々が担当している仕事の調整が原因となって、職位の低い人々の方から職位の高い人々に対して行動を起こすようなことが生じた場合に、結果として生まれてくる軋轢がどのようなものであるかを確かめることができる。

ある構造の一部分で生じたことがその構造の他の部分で生じていることにどのような影響を及ぼすのか、ある集団の行動が他の集団の行動にどのような影響を及ぼすのか、そして、とりわけ上位者の行動が下位者の行動にどのような影響を及ぼすのかに関して想像することもできるのである。

これらの観察や洞察からわれわれは、組織に調和のとれた健全な人間関係をもたらしてくれる活動と相互作用と態度に関するもろもろのパターンについて、いくつかのアイディアを持つに至った。われわれが手にしている応用の側面を扱った文献は、「もっと好意的な態度で教育する必要性」、「人間関係のパターンの変更」、「関連の枠組みの変更」、「経営者もしくは監督者レベルに対する社会的スキルの手ほどき」といったような推薦の言葉で満ちあふれている。ところで、われわれはこれらのことをどのように行えばよいのであろう。これらのことを成功裏に遂行しようとするれば、われわれの解決策というのは常に、自分の行動が他の人々に与える影響について気づいており、他の人々にしっかり理解させることのできるスキルを有した人を誰かその社会システムに導き入れるというものになっていることが、暗黙のうちに楽観的に示されているように私には思われる。そのシステムにこうした人がいなければ、われわれの推薦の言葉は力の無いものになってしまう。それらは、ある程度深く理解することのできる人によって実施された場合にのみ、意味のある効果的なものとなるのである。誰かの側でこのように理解することがなければ、われわれが推薦する内容は操作テクニックの状態に終わってしまう。そして、このレベルでわれわれが手にする結果は、依頼者にとってもわれわれ自身にとってもめったに満足のいくものとはならない。

ここにジレンマが存在する。人間関係の達人は、社会システムに社会的な変化を導入する手段として真っ先にそこへ連れてこられる人物である。彼は、変化を効果的に導入することにかかわる達人だ。従業員レベルの問題で見れば、彼は、ある技術的な変化がもたら

す影響について知っている。つまり、もしその変化があまりにも急速に、あるいはそれらが人々の諸関係に及ぼす影響について理解することもなく導入されたとするならば、そうした変化がどのような抵抗を引き起こすことになるのかを知っている。マネジメントがそれとは違った方法でこれらの変化を導入するならば、そうした変化に対して従業員が応答する方法にかなり大きな違いが生じることも彼には分かっている。ところが、こうした物事を遂行する新しい方法をマネジメントに伝えるにあたって、それらの変化が特にマネジメント自身の行動に重大な変更を求めるものである場合に、彼は、それをどのようにして行えばよいのであろう。変化の導入を従業員に情緒的に受け入れてもらうことに成功した経験から、彼は、変化の必要性を彼らに教えるだけでは十分でないことくらい承知している。さてそこで、この達人は、経営者に対して、部下に理解し受け入れてもらうようにするためにはその部下との関係において何らかの方法で行動するようにと話しているわけであるけれど、今度はその達人が、経営者に理解し受け入れてもらうようにするためにその経営者との関係において自らが以前言っていたこととは異なった方法で行動するとするならば、どのような根拠に基づいてそのようなことが可能となるのであろう。ここで別々の異なった行動をとる達人は、マネジメントの側に懸念をもたせ抵抗を引き起こさせてしまい、次にはまさにその行動の仕方によって、今度はマネジメントが従業員の間に懸念をもたせ抵抗を引き起こさせてしまうことになる。状況毎に、組織毎に、何度となく繰り返しわれわれが見出してきたものは、まさにこの反応のあり方の斉一性である。他の人々の行動に関して真実であり続けることを発見したとしても、「達人」としてわれわれ自身が自らの行動にそれを適用することができないとするならば、それこそ本当に悲しいことだ。人間関係の達人が、面と向かい合った関係で経営者や政策の作成者に対処する場合、人間関係の知識を実践しようとしないのであれば、これまた本当に奇妙なことである。

こうしたことから、気づいてみるとますます結論に近づいていることが分かったことについて言えば、われわれが知っていることを組織に適用する場合の実践的な解決策が意味を成すかどうかは、並外れたレベルの高いスキルを有して自らを自覚している人物をその社会システムに導き入れることに依存するということである。彼は、ただ診断のスキルだけを必要としているわけではない。同じように、コミュニケーションのスキルも必要としているのだ。つまり、人々にしっかり理解してもらうスキルも必要となるのである。そうはいっても、何よりもまず彼は、自分自身に気づき、さらには自らの行動が他の人々に与える影響について気づいていなければならないのである。

彼は、具体的な個々の断片的行動における個人的な決定要因と社会的な決定要因を判断するための能力、言い換えれば私が診断のスキルといって表現しているものを身につけているだけでは十分ではない。この種の理解は、ただそのスキルの実践者に洞察を与えるだけなのだ。人間的な状況では、彼（つまりその実践者）が理解しているだけでは十分ではないのである。むしろ、その状況にいる人々が理解していなければならない。そのような理解のあり方を推し進めるためには、もう一つ別の種類のスキルが必要となる。それは、他の人々が自分自身に影響を与える問題をしっかりと理解するように手助けするスキルである。多くの人間的な状況においては、これこそ必要とされているスキルなのだ。それがなければ、われわれのもつ診断のスキルはどれも、効き目がないかあるいは妄想のように仕立て上げられたものになってしまう。われわれは、「外」から問題を解決しようとしていることになる。つまり、他の人々の理解にわれわれ自身の理解を付け加えようとしている。その結果として、懸念や不安や抵抗、さらには達人への依存心というものを生じさせてしまう。

状況を理解する能力と他の人々が理解を深めるために手助けする能力という二つのスキルは、密接に関連してはいるけれど、だから

といって同じものではない。何度となく経験して明らかになったところでは、前者のスキルに長じている人であっても、必ずしも自らが理解していること自体をそれを必要としている人々に伝えるスキルに長じているわけではない。問題の核心へ直接切り込んでいく洞察力を持った素晴らしい診断家が、多くの場合、依頼者の必要としている一步一步進んで行く形の手助けを提供することができないのである。

両方のスキルに共通する要素は、その人自身の状況との関係を理解する能力である。この自己自覚の発達には、これらのスキルと密接に関係している。経験の示すところでは、いかなる人も、その能力をいくらか持ってはいるけれど、多くの場合それが低い状態のままになっている。そうではない人の中には、自覚が、自己中心的な先入観という心の内での労作の形をとって効果的な活動を挫折させてしまっているような人々がいる。ところで、自分自身のスキルを良くしようとしている人は、不快を伴った自らのポジションへのかかわり合いとそのポジションゆえの責任を避けて通るわけにはいかない。彼としては、すべての評価は結局人間が行う評価なのであって、自分自身が判断し決定を下さなければならないという事実を受け入れざるをえないのである。バランスのとれた自覚を持つことができるようになっていく人々は、所与の状況の今ここで作用している要因についてより深い理解をしており、その状況に対して効果的な活動を起こすことができる優れた能力をしっかりと身に付けている。自己自覚というのは、ただそれだけであったならば、決定不能の危機へと導くことになるような、他に優先し時には神経質な感じのする罪の意識になってしまう可能性がある。しかしながら、これまでわれわれが説明してきたスキルの実践と関連している場合には、その自覚自体がそれらのスキルをより効果的にするのに役立っている。とはいっても、われわれの大多数の者にとってこのバランスのとれた自覚への道というのは、成長の苦しみとフラストレーションに満ち溢れたものにならざるをえない。

それでは、自らが知っていることをビジネスの実践的な問題に応用するという点に関して、われわれは何を学んできたのであろう。私が見てきたように、われわれとしては、組織に関するデータを手に入れるためにスキルが必要になるのと同じように、われわれが理解していることを組織に適用するためにもスキルが必要であることを学んできた。集団や組織における人々の諸関係に関してわれわれが求めているようなデータを手に入れようとするならば、長い期間にわたって対象とよい関係を維持することが必要になるのだけれど、まさにそれと同じように、組織の中でわれわれの助けを必要としている人々が、自らの個人的な誠実さの感覚を脅かすものとしてではなく、むしろ手助けの源泉としてわれわれを認識してくれるようになるためにも、われわれは彼らとよい関係を維持しなければならないのだ。組織に所属している人々の要求に応じて、われわれの組織に関する理解をこのような形で応用するということが自体、著しくレベルの高いスキルなのである。こうしたスキルがなければ、われわれは、良いことをしているというよりもむしろ危害を加えているようなものだ。われわれの知識の多くは、効き目がなく不毛なものである。

データの収集家としてでもなければ、抽象的なものを公式化する人々やそれらを応用する人々としてでもなく、われわれ自身としては、自らが調査の対象としていたり、知っていることを適用している当の人間的な状況自体に対して、自分自身が全体としてかかわり合うことを避けることなどできるのであろうか。密接不可分な形でわれわれは、自らが研究している状況や手助けしようとしている状況の一部を成している。われわれとしては、このかかわり合いを受け入れることができるようにならなければならない。よりよい抽象的なものかあるいはさらに測定を重ねることでもって、それを避けることなどではしない。よりよい抽象的な知識だけではなく、よりよいスキルを開発し応用することによって、ようやくわれわれは、そのかかわり合いのもっと効果的な取り扱い方を身に付けることがで

きようになるのだ。

ジョージ・ホマンズは、彼自身が見ているところとして、われわれは「おのおの新たな状況で、同じ種類の物事を何度となく繰り返し発見して」いるのであり、われわれ自身では、それらを「毎回その都度最初にはじめて発見している」ものだと思い込んでいるように思われる旨のことを述べている。このような成長と精緻化を中止してしまった状態から抜け出すための方法を診断して勧告しようとするにあたり、彼は、もっと定量的な方法と分析的な概念を開発する必要があると示唆している。これらの示唆に関しては、ほとんど異議を唱える余地などない。われわれが組織における個々人の諸関係を理解するのに適切だと考えている物事を自ら測定する限りにおいては、是が非でも抽象的なものをより良くし、さらなる測定を推し進めようではないか。しかし、抽象的なものをよりよくしてさらなる測定をすることをもって、私が述べようとしている問題を回避することができるなどと思いをしないようにしていただきたい。彼の勧告は、この否応なしに繰り返されてしまう発見から抜け出すためにわれわれが取ることのできる唯一のステップだというわけではない。前途には、他にもそれと同じように偉大な冒険がある。自らが知っていることをより上手く適用するわれわれの能力というのは、よりよい抽象的な知識に依存するだけではなく、よりよいスキルを有したより多くの人々にも依存するものなのだ。われわれは、人間関係の領域の知識をどのように獲得するかについてもっと多くの調査をする必要がある。これまで私が指摘してきたこのようなコミュニケーションのスキルの性質と、どのようにすればそれらを人々に訓練することができるのかということについて、よりよく理解することが必要だ。そして、われわれ自身が不快に感じている当事者の一人でもある具体的な対面的諸関係において、社会組織の諸問題を処理するよりよい方法を身につけることが必要である。

大学においては、この問題に対してあまりにも僅かな注意しか向けられてきていないと

私はを悟った。現在では、大学育ちの社会科学の学生は、複雑な事実を扱う能力よりも複雑な論理を扱う能力を身に付けてきている。彼は、具体的な状況を調査して診断を下す臨床的な方法よりも、調査研究に関する実験室的方法に関して徹底的な訓練を受けてきているように思われる。他の人の気持ちどころではなく自分自身の気持ちについてさえ言えることだけれど、彼は、そうした気持ちというものを扱う能力より以上に、他の人の見解を報告する能力を養ってきている。たとえば混乱に陥った集団や感情が乱れている人という具体的な状況に直面した場合、彼はしばしば、異常なほど洞察や理解を欠いた状況を呈してくる。彼の理論は、具体的なものの、複雑なもの、予測できないもの、さらには自分自身の内蔵の精神的な乱れを前にして、奇妙なことに彼自身を無防備にさらし居心地の悪い状況に置くことになってしまう。

もし私の分析が正しいとするならば、成長と精緻化に向けてわれわれが取るべき道は二つあることになる。一つは、分析的な概念と定量的な方法をさらに開発することに向けたものである。もう一つは、さらなる分析的な道具と定量的な方法でもって手に入れることのできる知識を効果的に応用しようとする場合でもやはり必要となるスキルというものを身につけて、より一層訓練を積んだ人々を育成する方向に向けたものである。これらの道のどちらか一方が他方を伴わずに採用されたとするならば、悲惨なことになってしまうであろう。もちろん頑固で融通が利かなくなってしまうにしようとは思っているけれど、そうはいても、物事の成り行きが手強いものである場合には、われわれが本来手にしていた臨床的な洞察を放棄してしまわないようにしておこう。もしわれわれが現時点で頑張っている、自分の心配事を取り扱うことができるようになれば、われわれとしては、この未熟なままの飛躍、つまり私が「客観性」への逃避と呼んでいるものを防ぐことができるかも知れない。スキルによって自分自身の主観性を取り扱うことができるようになる中では、われわれは、よりよい抽象的なものをそれほど

急いで手に入れることなどなくなるかも知れないけれど、しかし裏を返して考えてみれば、そうした抽象的なものが実際に現れてきた場合には、それらをより上手く取り扱うことのできるもっと成熟した社会科学者を一層多く手に入れることになるであろう。